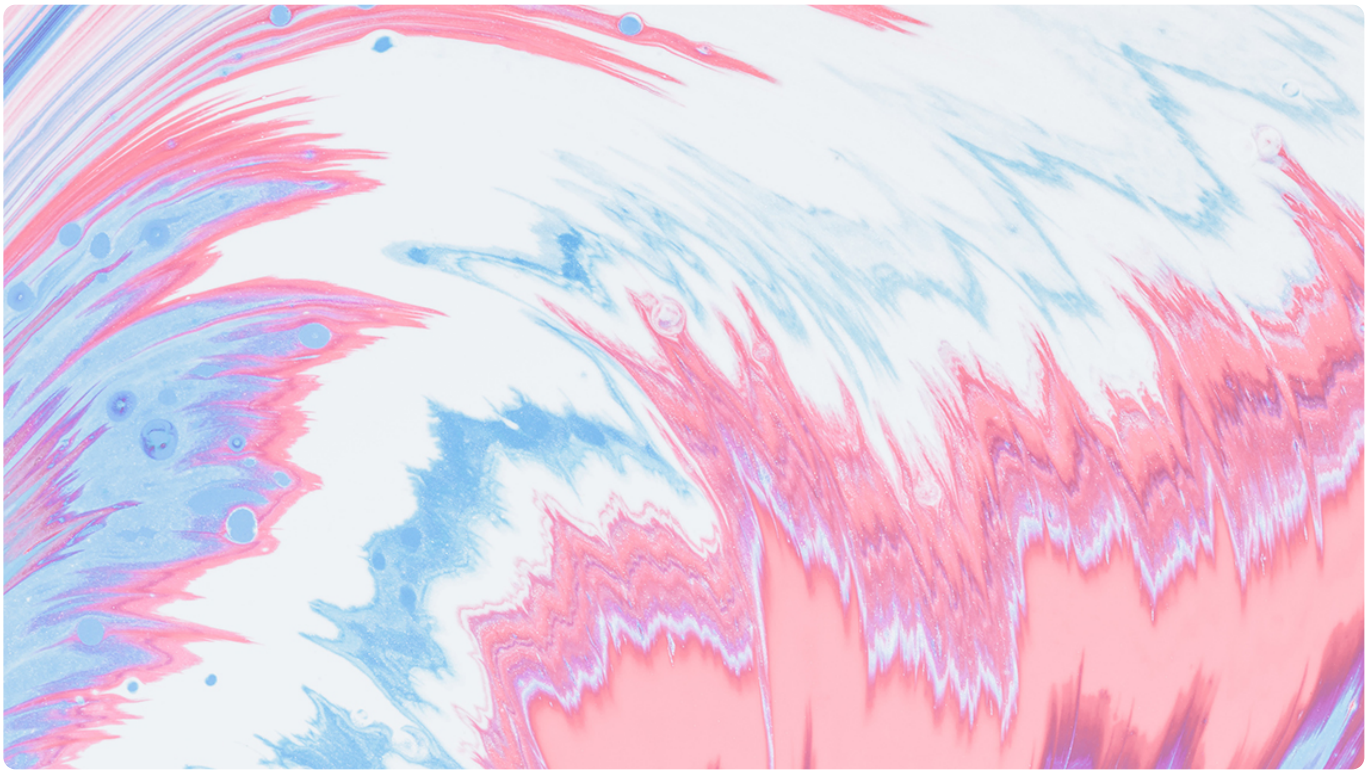
加微信：642945106 发送“ 赠送 ”领取赠送精品课程
发数字“ 2 ”获取众筹列表

07 | 职业规划：如何选择一个公司？

2020-06-01 臧萌

职场求生攻略

进入课程 >



讲述：臧萌
时长 12:15　大小 22.45M

“哪个公司好”，一直是职场圈内人们津津乐道的话题。每个人自然是想进入一家好的公司，既有前途，也有钱途。

但其实一家公司的好坏，除去客观情况之外，更多的是个人的主观感受。甲之蜜糖，乙之砒霜，别人口中的“好公司”未必适合你。

那么在今天这篇文章里，我就来谈谈选公司这件事儿。这里说的公司是指有一定规模，发展稳定的公司，创业公司我们会有一篇文章专门谈。两篇文章看完之后，相信你会对自己的选择有更清晰的方向。

在我看来，要想选择一个适合自己的好公司，需要考量如下几个角度。

企业文化和价值观

你可能会想，为什么首先是文化啦，价值观啦这么虚的东西呢？我们就是打工干活拿工资，为什么要关心这虚头巴脑的东西呢？其实这个东西一点都不虚，文化和价值观，上至公司管理层，下到员工在作出各种大大小小的决策的时候，起着重要的作用。一个具有一定规模的公司，一定会有一套企业文化和价值观，指导公司上下行事。

无法适应企业文化和价值观的员工，注定会被边缘化，获取不到资源，直到被淘汰。而适应企业文化和价值观的员工，在公司做事情则更能够得心应手。

我拿亚马逊举一个例子吧。

亚马逊的文化非常有名，大名鼎鼎的“14 条领导力准则”相信你一定听说过。读完这“14 条领导力准则”，基本上你就能感受到亚马逊工作的风格了。我随便列出几条：Deliver Results（完成业绩），Customer Obsession（顾客至上），Bias for Action（崇尚行动）。如果不能够认同并适应亚马逊的这些准则，那么在亚马逊工作将是非常别扭的。

拿“顾客至上”来说，在亚马逊工作，on call 是每个人都必须的，on call 就是服务顾客以及用户的。亚马逊有一套专门的 Ticket 系统配合 on call，任何亚马逊的员工，在使用相应的内部系统的时候，比如库存管理系统，都可以开 ticket 上报问题寻求支持，并且由用户自己指定 ticket 的优先级。如果优先级高，那么库存管理系统的 on call 人员就会收到短信，并需要在 30 分钟内登陆到 ticket 系统，作出响应。否则 on call 人员的直接经理就会收到系统电话，如果经理没有及时反应并及时找人处理 ticket，那么再过 30 分钟，总监也会接到电话。问题升级的次数（Escalation） 和 Ticket 的数量，都会纳入到绩效。

所以亚马逊的“顾客至上”，不是说着玩的，“customer”是不分内外的，是落实到每一个 Ticket 的处理和响应的，是落实到整个管理层级，是要反映到业绩的。

如何选择适合自己的企业文化和价值观

要想评价一个人，并不能只看这个人平时的行为举止，更是看这个人遇到关键事情的时候，会作出什么样的决策。公司就好像一个人，公司的文化和价值观其实就代表了这个“人”的品质和性格。公司里的每个人，都是公司里的细胞，被这股力量裹挟着，需要做出符合企业文化和价值观的决策。我相信亚马逊的这一套 ticket 系统，绝不是一蹴而就的，而是在企

业文化和价值观的影响下，逐渐形成的。我们国内公司的价值观也各有特色，比如鹅厂的内部竞争和华为的狼性文化。

企业文化和价值观要的就是一个贯彻执行。比较普遍的几点是，大部分的公司都会强调服从上级，强调奉献。但是根据我的经验，大公司内部不同的部门，具体的风格上也会略有不同。对程序员来说，会相对宽松一些。

如果你打算在一个公司长期发展，不妨先找找里面的熟人，聊聊公司内部做事的风格，比如晋升，奖金，淘汰，组内合作，跨部门合作以及如何处理各种意外情况的“八卦”，这样就能实际地感受到企业的文化和价值观了，然后再根据自己的标准，判断是否适合自己。

行业势头

除了公司价值观之外，“行业”也是选择公司时要考量的重要因素。一个行业一般都有风口期，黄金发展期和下降期三个阶段，我们分别来聊聊。

防止断更 请务必加
首发微信：17716143665

下降期的行业

首先，已经处于下降势头的行业要慎重考虑。举个例子，早在七八年前，通讯行业的发展已经显露出疲态了，当时我在的公司来了一位从头部的通讯公司跳槽来的经理。第一次开会大家闲聊，就问，他为什么愿意从这么有名的公司跳出来，甚至还换了行业。他回答得很直白，因为自己感觉通讯行业的黄金时代已经过去了，而互联网行业现在的势头，就像是通讯行业处于黄金时代时的样子，所以他要主动求变，投入还处在上升期的行业。

如果你只是短期的谋生，那么行业的势头可以不用考虑太多，但如果选择一个长期发展的公司，行业势头是必须要考虑的因素。

风口期的行业

互联网行业的风口每隔一两年就会来一个，甚至有时一个来好几个，应接不暇。我就随便说几个：云计算、移动互联网、社交、在线支付、电商、搜索、游戏、出行、短视频、机器学习、区块链、共享经济等等。

如果你之前从事的行业就跟新的风口有关系，知道深浅，那么不妨试试新的风口。比如说，原本就是做支付的，那么当在线支付、移动支付、刷脸支付等等风头起来的时候，不妨带着自己的行业经验去看看，没准就能抓住一个好的风口。

但如果你对这些风口背后的行业不是很熟悉，不妨等风口的势头明朗了，再做打算。前面列出来的那么多风口，每一个出现的时候都是风光无两，带着“颠覆性的使命”出现的。但是并不是每一个都能从风口发展为一个行业，比如说“团购”，当时这个风口可以说是席卷全球，在中国甚至有“千团大战”。但是现在这个概念基本上消失了，团购也不再是一级入口。再有就是区块链，现在还是很热，但是迄今为止还没有除了炒币之外成熟的盈利模式和业务场景。

黄金发展期的行业

那么最后再聊聊还处于黄金发展期的行业吧。相比之下，很多行业的发展已经稳定，有了盈利模式，而且行业还在持续发展。如果正好对这些行业有兴趣，不妨选择这些行业的公司。在一个行业积累的经验，会在行业发展上升期变得越来越值钱，相反，如果一个行业已经式微，那么积累的经验也就会随着时间变得越来越不值钱。

工资待遇

当然了， 前面说了那么多，我想你最关心工资待遇。工资待遇当然也很重要，但是工资待遇里面也有很多道道，我们来聊聊这些门道。

我们都知道，工资待遇不仅仅包括固定工资，还有一次性收入、奖金、股票以及各种福利等。在这里面，固定工资是最重要的，这个才是受法律保护的收入。因此在面试公司时，一定要问清固定工资是多少，免得被忽悠。

除了固定工资外，很多公司会给新入职的人一些一次性的奖金，显得待遇好一些，比如搬家费，签字费等等。这些基本上都只是一次性的，有时候还会附加“规定时间内不能离职”等各种约束。所以这部分钱的性价比比较低，但是一般钱还是不少的。如果是刚刚来到一个城市，这笔钱能解决不少问题。

至于奖金，大概是除了固定工资之外我们最关心的东西了。事实上，奖金这个事情要看公司的良心，因为奖金是有很大操作空间的，谈 offer 时约定的数字未必能给你，这个受到工作表现、公司营收等等各方面的影响。即使发，也可能会推迟。

至于人人都关心的福利，那就千差万别了，福利一般是商业医疗保险、年假、体检、补贴等等。福利的内容会随着公司的行业而灵活变化，非常具有公司特色，比如蚂蚁会有无息房贷，出版社一般会有免费图书等。这个就看你个人的兴趣了，选择空间也会比较大。

那么股票呢？我们这里主要谈股票，不谈期权。期权的水太深，说不清。不同公司给股票的风格也是不一样的。

大多数时候，我们国内的大公司给股票的风格都是入职给一大波，显得 offer 好看。这一大波股票分四年给，但是后续可能不会再给股票，或者就算给也不会给那么多。所以这个股票就相当于一个有效期为四年的奖金。当然，在这种情况下，公司一般都会给得比较多，如果四年之后公司发展很好，甚至上市了，这也是一笔不少的钱，但是如果四年之后不再给股票，收入相当于会掉下一节。

总之，工资待遇项目繁多，选择一个公司之前，要弄清这个公司给的待遇的组成部分。

公司规模

很多人的梦想就是去“大厂”，公司规模也是影响选择的重要因素之一。如果待遇和岗位差别不大，建议优先选择头部大公司。这些公司的成功自然有自己的独到之处。在头部公司里，你可以学到更多的经验，接触更有挑战的业务场景，也会让自己得到更快的成长。

如果你看好一个行业，那么就要努力进入这个行业的头部公司。

拼课微信：17161436665

人才水平

不可否认的是，每个公司对招聘的人才的水平要求是不一样的。一个公司的人才水平，决定了公司对人才的态度和公司内部合作与管理的风格。

举个例子，如果一个公司里程序员的水平都很一般，那么这个公司就更倾向于不相信员工的技术能力，并制定非常细致和严格的管理规范和流程，避免员工犯错。如果你的水平高，就会被各种管理规范和流程束缚住。同时，如果你发现与你合作的人的水平都很“感人”，你也需要调整自己的风格，让自己的工作成果能够适应公司普遍的水平。

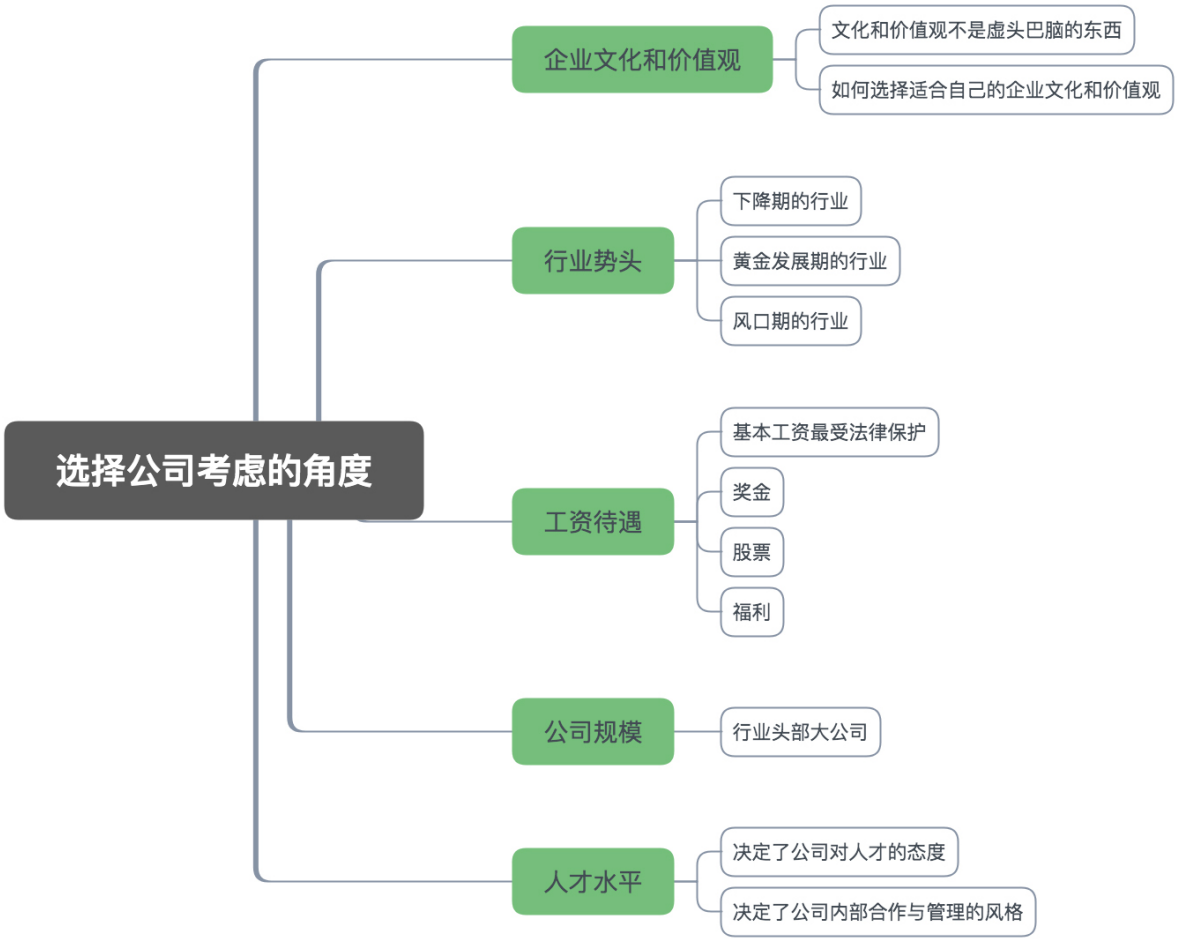
当然，反过来也是一样的。如果勉强去一个技术能力很强的公司，难免会发现自己水平差距太多，工作很吃力。当然，正所谓见贤思齐，如果自己能奋起直追，自然是好的。

总结

说到如何选择一个公司，大部分人的答案应该就是两条：名气大，给钱多。通过这篇文章，我希望你能够在换工作之前思考得更加长远。

我见过很多在之前公司表现极为优异的人，换到另一家公司就表现平平，甚至有些人的表现竟然差到要被末位淘汰。也见过很多能力很强的同事，只想要更多的钱，不注重自己的积累，以至于发展受到限制。

所以选公司是个非常个性化的事情。当自己在一个城市站稳脚跟之后，不妨做个长久的打算，找个适合自己的，能够在里面长期发展的公司。



极客时间

思考题

看完今天的文章之后，我想问问你，你在换工作选公司的时候，都会考虑哪些方面的因素呢？欢迎在评论区和我交流，也欢迎你把这篇文章分享给你的朋友或者同事，一起交流进步一下。

更多课程推荐

© 版权归极客邦科技所有，未经许可不得传播售卖。 页面已增加防盗追踪，如有侵权极客邦将依法追究其法律责任。

上一篇　06 | 职业素养篇热点问题答疑

下一篇　08 | 管理者关系：怎么才叫“跟对人”？

精选留言 (10)

写留言

大土豆
2020-06-01

“我见过很多在之前公司表现极为优异的人，换到另一家公司就表现平平，甚至有些人的表现竟然差到要被末位淘汰”，这个点感觉很有深入的意义，老师认为是什么原因呢？是否可以举个例子？

作者回复: 真正的原因可能很复杂。我根据自己的见闻，说说我的理解。我觉得主要原因是公司文化和价值观影响下，对工程师行事风格的要求不一样

每个公司的风格不同，对每个员工的期待值也不同。

有的公司的风格更倾向于稳稳的，慢慢的，妥妥的。有的公司的风格更倾向于快糙猛。就好像一个米其林三星的厨师，去食堂当厨师，并不能惯性的靠自己之前的行事方式，来赢得当时在米其

林三星餐厅的地位和荣誉。虽然都是做饭，但是米其林三星和食堂对做饭的要求是不一样的。

想象一下，一个厨师在食堂里，跟大家分享了一个“在包子馅儿里加入橄榄油并充分搅拌，放进冰箱冷藏三个小时后使用，可以让包子馅的口感更润滑”的经验，肯定会收获同事们的一顿奚落：得嘞您呐，照您这么来，咱们一天光做包子就忙不轻。但是，但是，但是，他在米其林三星餐厅里，就是一天只负责做几笼完美到无可挑剔的包子啊，为啥到了食堂就不被认可了呢？当初他的包子馅的各种创新，可都是得到厨师长的点名表扬了呢。为什么呢？

公司也是一样的，比如说，有的公司倾向于让员工专心做一件事情，做到极致，有的公司倾向于让员工成为多面手，什么都要能搞定。而每个人自己适合哪种风格，是否能改变自己的风格，适应公司的风格，这都是影响人才是否能继续发光发热的因素。

老牛适合拉车，快马适合跑快递。都是运输，风格不同。

欢迎继续交流哈～

9

滴流乱转小胖子
2020-06-01

最近几年换工作，很看重团队氛围 和 直属领导 “属性”
团队氛围 ： 工作氛围是否融洽和轻松，上班如果有上坟的心情，那真是度日如年了
直属领导“属性” ： 是否是一个遇事首先自保，常甩锅下属的领导

都是“血”的教训啊！所以一般习惯走朋友的内推方式，毕竟相对了解多一些

展开

作者回复: 多了解一下跳槽去的新公司，没亏吃。

4

jhren
2020-06-01

工资待遇是否是比较客观简单的标准
1. 行业势头：黄金发展期的公司，不断开疆破土，待遇貌似都比较好
2. 公司规模：头部企业能获得超额利润，待遇自然比较容易好
3. 人才水平：人往高处走，水往低处流。待遇好，人才水平就高

展开

作者回复: 对的，但是有些公司里纯业务线和基础平台线的工资不一样，但是纯业务线的工程师是占大多数的。

3

江湖不见
2020-06-02

哈哈哈，看见期权去某乎搜了一下，理解为一种很虚的东西，公司到了后面还得看老大的信任问题，可以给可以不给，是这样吗，哈哈哈。

展开

作者回复:
可以说它的“可操作空间很大”。

2

炒鸡辣鸡
2020-06-01

现在信息安全加人工智能算是一个风口了

展开

作者回复: 嗯呐，风口来了，钱就来了，能做的尝试就多了，总归是好事。

2

Amo,
2020-06-03

我其实很多时候是想要去优秀的公司，跟优秀的人共事。奈何本身的学历，经历，技能并不足以达到门槛。最终也得不到想要的结果。换句话说，现在是公司选择我。

作者回复: 这不就是你来极客时间的目的么？看清目标，补齐短板，向上发展

1

王智
2020-06-01

行业势头怎么判断呢？技术的选择耗子叔有讲过,行业势头是要看各种大会吗？还是凭借自己

的客观主观的判断呢?这点感觉有点模糊.

展开

作者回复: 上升势头可能要看自己的眼光，但是下降势头还是很好看出来的，关注一下新闻，公司的发展，股价等等就差不多了。

1

Middleware

2020-06-01

期权，哈哈哈，我笑了

展开

作者回复: 哈哈哈哈哈，这个话题单拉出来可以开专栏对吧

2 1

小辉辉

2020-06-08

先到极客提高自己，然后找钱多事少离家近的公司😁😁😁，当然程序员这一行事不可能少的😂😂😂

作者回复: 哈哈哈哈哈哈哈哈哈哈

酸辣土豆丝

2020-06-07

技术型的公司和非技术性的公司，如何选择呢

展开

作者回复: 非技术性的公司是指哪种?

2